

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Dentro de la Reclamación de Proyecto de vigésimo quinto contrato colectivo presentado por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL**, en contra de su empleadora **UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL**, se ha dictado lo siguiente:

TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- En la ciudad de Guayaquil a los doce días del mes de julio del año dos mil veinticuatro, siendo las diez horas, en el Despacho de la Dirección Regional de Trabajo, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, presidido por el Abg. Francisco Reyes García, en su calidad de Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; Abg. Pedro Vicente Báez Merchán y Abg. Segundo Pedro López Polit, en sus calidades de vocales designados por la parte de la actora; Dr. Víctor Manuel Carrión Varas y Abg. Carlos Luis Sandoval Villamar, en sus calidades de vocales designados por la parte demandada.- Actuando como secretaria del tribunal la Abg. Sonia Muñoz Valencia.- **VISTOS.- PRIMERO:**

ANTECEDENTES: 1) A fojas 2 a 41 del expediente comparece como representante del SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL, el señor Tito Luciano García Quijije, Javier Giovanni Huayamabe Espinoza, Miriam Alexandra Alfonso Villón, Luis Mendieta Burgos, Vanessa Ibarra Álvarez, Ángela Champang Cedeño, Eddy Parraga Bermello, en sus calidades de Secretario General, Secretario de Organización y Propaganda, Secretario de AA. CC, Defensa Jurídica, Secretario de Finanzas, Secretario de Ayuda y Beneficencia, Secretario de Cultura y Deportes, en su orden, presentando la reclamación de proyecto de vigésimo quinto contrato colectivo, en contra de la UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL. **2)** Con fecha 08 de enero de 2024, se admite a trámite la solicitud de reclamación colectiva, por encontrarse dentro de los requisitos previstos en el Art. 226 del Código de Trabajo. **3)** Con fecha 17 de enero de 2024, se notificó a la UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL, con tres boletas, siendo entregada la última boleta el día 19 de enero de 2024. **4)** Con fecha 24 de enero de 2024, da contestación la parte demandada a la solicitud de reclamación, planteando sus excepciones y las alegaciones respecto de la solicitud de reclamación. **5)** Obra del expediente como vocales designados por la parte actora, el Abg. Segundo Pedro López Polit y Abg. Pedro Vicente Baez Merchán, en calidad de vocales principales; Abg. Santos Santiago Sánchez Echeverría y Abg. Xavier Alexander Moran Morales en calidad de vocales suplentes. Por la parte demandada, Abg. Carlos Luis Sandoval Villamar y Dr. Víctor Manuel Carrión Varas en calidad de vocales principales; Abg. Arianna Isabel Villagómez Roca y Abg. Carlos Gilberto Gómez Tandayamo en calidad de vocales suplentes. **6)** Con fecha 16 de febrero de 2024, se convocó mediante providencia a los vocales designados por las partes, a tomar posesión de sus cargos, consta en el acto a fojas 440 a 455, del expediente. **7)** Mediante providencia de fecha 20 de febrero de 2024, se convoca audiencia de conciliación a las partes y a los vocales que conforman el tribunal, para el 27 de febrero de 2024, a las 10h30, disponiendo el tribunal en dicha diligencia abrir el término de investigación por seis días. **8)** Con fecha 06 de marzo de 2024, la parte actora y con fecha 04 de marzo de 2024, la parte demandada, presentan escrito de prueba, las cuales fueron proveídas en providencia de fecha 18 de marzo de 2024;

concluido el termino dispuesto para presentar las pruebas que las partes consideraron necesarias, y evacuadas estas, después de varias diligencias, se convocó al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para el 18 de junio de 2024, a las 10h30, para dictar el fallo respectivo, sin embargo, siendo el día señalado, el tribunal por unanimidad resuelve suspender la audiencia de fallo y señalar nueva fecha para el 25 de junio de 2024 a las 10h00, con la finalidad de que las partes presenten su alegato final. **9)** El análisis de fallo se dio en cuatro sesiones, siendo estos los días 25 de junio de 2024, 09, 11 y 12 de julio de 2024. **SEGUNDO: COMPETENCIA Y VALIDEZ:** Por las consideraciones expuestas, y siendo el estado de la causa el de resolver se considera lo siguiente: **1)** De acuerdo a lo previsto en el Artículo 190 y 326 numeral 12 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el artículo 565, 567 Código del Trabajo, este tribunal es competente para conocer y resolver la presente reclamación colectiva. **2)** toda vez que, en el presente trámite no se observa violación de solemnidad alguna que pueda viciar el proceso de nulidad, puesto que en la tramitación del presente expediente se han observado las normas del debido proceso expresamente consagradas en el Constitución de la República del Ecuador determinado en su artículo 76, el cual prescribe: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso”*; por lo que, se declara la validez de todo lo actuado. **TERCERO: PRACTICA DE PRUEBA: 1) Prueba planteada por la parte actora: a.** Acta de Inclusión de Trabajadores, de fecha 23 de junio de 2022. **b.** Acta de Entrega, Recepción y Conformidad. **c.** Documento N°. SGE-023-2024 de fecha 01 de marzo de 2024. **d.** Acta de Asamblea Permanente, de fecha 29 de febrero de 2024. **e)** Recepción de los testimonios Martha Álava Paredes, Jackeline Cortez Carvajal, Marcelo Miranda Bermeo y Alfredo Villanueva Lino Rodríguez. **2) Prueba planteada por la parte demandada: a.** Estatuto del Sindicato General de Empleados, Administrativos, y de Servicios. **b.** Copia Certificada SGE-023-2024, de fecha 01 de marzo de 2024. **c.** Documento con N°. R-0091-2024, de fecha 28 de febrero de 2024. **d.** Oficio N°. MEF-STN-2024-0491-O, de fecha 06 de marzo de 2024. **e.** Copias notariadas del décimo segundo, décimo tercero y décimo séptimo contrato colectivo. **f.** Oficio N°. MDT-DRTSPG-2023-13481-O, de fecha 29 de noviembre de 2023. **g.** Copia Notariada del vigésimo cuarto contrato colectivo. **h.** Acta de revisión del Segundo Contrato Colectivo entre la Universidad de Guayaquil y el Sindicato de dicha universidad. **i.** Pericia contable realizada por la Ec. Cecilia Bohórquez Briones. **j.** Recepción de sustentación del informe pericial por parte de la Perito Contable Ec. Cecilia Bohórquez Briones. **CUARTO: ANALISIS: 1.** El art. 158 del COGEP, establece; *“La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”*, la valoración o apreciación de la prueba es aquella que tiene como fin conocer el mérito o valor conviccional que pueda deducirse de su contenido, en el caso que nos ocupa, el análisis de los artículos en controversia del contrato en asunto, se fundamenta en las pruebas exhibidas por las partes y base a lo que la ley establece para el efecto; a fojas 121A a 237 del expediente consta Informe Pericial, suscrito y sustentado por la Eco. Msc. Cecilia Rocío Bohórquez Briones, mediante el cual la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, pone en conocimiento de este tribunal, lo que representaría económicamente el vigésimo quinto contrato colectivo, de ser aprobado por el tribunal conforme ha sido propuesto con los trabajadores; por lo tanto, este tribunal al momento de resolver toma en consideración dicho informe, el cual, no solo refiere al incremento económico del presente Contrato Colectivo, sino al aporte que recibe dicha entidad por

parte del Estado, lo cual se corrobora con el oficio N°. MEF-SP-2024-0436-O, de fecha 13 de mayo de 2024, que obra a fojas 630. **2.** Artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”*, es decir, que la seguridad jurídica tiene como fin que los derechos constitucionales se tutelen adecuadamente al circunscribir los límites de las actuaciones de las autoridades públicas que determina la Constitución de la República; por tanto, al ser la contratación colectiva un derecho constitucional a garantizar, esto, de conformidad con lo establecido en el Art. 326 numeral 13 de la Constitución, este tribunal aprueba la existencia del mismo, pero el contenido de este debe darse dentro del marco legal establecido, tal como lo determina la citada norma; para el efecto, el Mandato Constitucional 8, en la disposición general cuarta, manda: *“Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.”*; si bien es cierto, que la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, es una entidad privada, también es de considerar, que esta es sin fines de lucro, y que recibe recursos públicos; por consiguiente, debe estar sujeta a los términos establecidos en el Mandato 8; en consecuencia, es responsabilidad de este tribunal velar porque las cláusulas del nuevo contrato colectivo no contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, que atente contra el interés general, esto, en garantía del cumplimiento de las normas antes citadas. **3.** La Corte Constitucional, en la Sentencia N°. 184-14-SEP-CC; Caso N°. 2127-11-EP, en su parte pertinente, manifiesta: *“...El derecho adquirido es una situación creada cumpliendo todas las condiciones necesarias para adquirirlo, en estricta observancia de los requisitos que exige el ordenamiento jurídico vigente. Una vez consolidada no puede ser desconocida ni vulnerada por los actos o posiciones posteriores, es decir, debe respetar los derechos adquiridos; en tal virtud, se entienden incorporadas como válidas y definitivas, y pertenecen al patrimonio de una persona.”*; es decir, que el derecho adquirido son valores que se encuentran incorporados por la ley dentro del patrimonio de una persona, y que cumple el procedimiento que la norma exige para obtenerlo; en el caso que nos ocupa, hay beneficios que al ser parte de la remuneración mensual del trabajador no pueden ser disminuidos y mucho menos eliminados pues atentaría contra el patrimonio del trabajador; sin embargo, hay otros que solo se consideran legítimos o legales a la suscripción o legalización de un nuevo contrato, al ser meras expectativas legítimas, pues los beneficios adquiridos en el contrato anterior fenecen a la vigencia del contrato en el que otorgaron dichos beneficios; al respecto la Corte Constitucional, en la Sentencia N°. 184-14-SEP-CC; Caso N°. 2127-11-EP, en su parte pertinente, manifiesta; *“...las **expectativas legítimas** son situaciones que no están consolidadas, ya por omisión o incumplimiento de ciertos requisitos previstos en la ley para surtir plenos efectos; por tal razón, en ella solamente existen simples esperanzas que no constituyen derechos, ni eventuales siquiera; es decir, corresponde a situaciones de hecho más que a situaciones jurídicas, son intereses que no están jurídicamente protegidos; por tanto, ceden ante una nueva disposición que puede dejarla sin efecto, es decir, se puede modificar, sin que esto implique vulneración de “derechos”.*”; es decir, que estos no influyen en el patrimonio del trabajador y no se encuentran como un derecho reconocido por las Leyes y la Constitución; por tanto puede ser revocable; en el caso, que nos ocupa, el empleador ha manifestado que se vuelve insostenible el pago de valores del contrato colectivo en asunto, considerando la situación actual y el gasto que

económicamente representa para la entidad; además que dichos beneficios atentan al interés general, por ser beneficios desmedidos y exagerados, de conformidad con lo que establece el Mandato 8. **(Se aprueba por mayoría de votos). VOTOS SALVADOS POR LOS VOCALES DESIGNADOS POR LA PARTE ACTORA ABG. PEDRO LOPEZ POLIT Y PEDRO BAEZ MERCHAN.**- Que en virtud de lo que establece los mandatos 2 y 8 y el Acuerdo 080 la Universidad Católica, no recibe participación mayoritaria de recursos públicos por lo tanto este tribunal no debe aplicar la revisibilidad la contratación colectiva a discutir. **QUINTO: RESOLUCIÓN:** El Art. 92 del Código Orgánico General de Procesos, dispone, que se deberá resolver sobre las peticiones realizadas por las partes y decidir sobre los puntos litigiosos del proceso; en ese contexto, sin que sea necesario realizar otras consideraciones, este Tribunal de Conciliación y Arbitraje, una vez leídas las cláusulas propuestas en la solicitud inicial y la propuesta en la contestación a la presente reclamación, se procede conforme al análisis antes indicado a resolver el contenido de las cláusulas, en el siguiente sentido: **CLÁUSULA PRIMERA:** Para los efectos de este contrato, a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se denominará “La Universidad”; y al Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en representación de los Trabajadores Administrativos y de Servicios, se denominará “El Sindicato”. **(SE APRUEBA POR UNANIMIDAD).** **CLÁUSULA SEGUNDA: NUMERO DE TRABAJADORES.** En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo vigente, se realizan las siguientes declaraciones: El Sindicato señala que el número de sus afiliados son 189 trabajadores. La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, declara que el número de sus trabajadores es de 1.204; esta declaración se la hace sin perjuicio de los trabajadores excluidos expresamente en la cláusula cuarta del presente contrato colectivo. En cumplimiento al principio que sustenta el derecho al trabajo, contenido en el numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en caso de fallecimiento o jubilación de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, la Universidad se obliga a llenar dicho (s) puesto (s) con un trabajador también amparado en la Contratación Colectiva y que cumpla con los perfiles requeridos para el cargo que ha quedado vacante, y cuya supresión no haya sido resuelta por la Universidad por no considerarse necesario su mantenimiento, garantizando el derecho constitucional al trabajo. En todo, caso, si el cargo se mantiene con la partida presupuestaria pertinente, y el trabajador aspirante cumple con los perfiles requeridos, la relación laboral se formalizará con el Contrato respectivo. Las partes expresan que en este contrato se encuentran incorporadas las leyes vigentes al momento de su celebración, así como toda normativa Orgánica o General sobre aspectos laborales. **(Se aprueba por unanimidad)** **CLÁUSULA TERCERA: ALCANCE DEL PRESENTE CONTRATO.** – Todos los beneficios legítimos, que los trabajadores hayan obtenido por actas o por contratos colectivos de trabajo firmados anteriormente, quedan automáticamente incorporados al presente Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo. Aplicando en lo que corresponda, lo que establece el Art. 79 del Código del Trabajo. **(SE APRUEBA POR MAYORIA DE VOTOS).** **CLÁUSULA CUARTA: TRABAJADORES AMPARADOS Y EXCLUSIONES.** Este Contrato Colectivo de Empleados Administrativos y de Servicio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, ampara a los trabajadores que hayan obtenido y estén gozando el beneficio de estabilidad, en concordancia con la cláusula séptima del presente contrato colectivo. Quedan expresamente excluidos de este Contrato Colectivo de Trabajo el siguiente personal: **RECTORADO:** Rector, Coordinadora o Coordinador institucional, Coordinadora o Coordinador de Comunicación de Rectorado, Asesor Laboral, Asesora de Calidad Institucional, Asesor de Proyectos Institucionales. Coordinador de Procesos Educativos y de Gestión Institucional, director de Proyectos

Educativos Institucionales VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO: Vicerrector Administrativo, Coordinador Institucional, Coordinador de Acreditación. VICERRECTOR DE INVESTIGACION Y POSGRADO: Vicerrector de Investigación y Posgrado, Coordinador Institucional. VICERRECTORADO ACADÉMICO: Vicerrectora Académica, Coordinadora Funcional, Coordinadora de Procesos de Admisión, Coordinadora de Investigación de Pregrado, Coordinadora de la Unidad de Seguimiento y Evolución Curricular, Analista de Gestión Académica, Asesora Pedagógica, Asesores Pedagógicos por Facultades, Asesor Académico, Asesor Técnico de Proyectos Académicos. MIEMBROS DE CONSEJO UNIVERSITARIO: Representante al Consejo Universitario. Representante a Consejo Directivo. SECRETARÍA GENERAL: secretario general, Prosecretario, jefe de Registro. ASESORÍA JURÍDICA: Asesor Jurídico. Asistente 4. AUDITORÍA INTERNA: Auditor General, Auditor Supervisor, Auditor II y III. ADMINISTRACIÓN CENTRAL: Asesor de Proyectos Institucionales. ADMINISTRACIÓN DE VENTAS: Coordinar - Modalidad Semipresencial. DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL- DACI: director. CENTRO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO CENTRO DE ESPECIALIDADES DOCENTE-CIEDD: directora. INFORMÁTICAS: Asistente 3. CENTRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-CESSTUC: director, Coordinador Administrativo. DIRECCIÓN FINANCIERA: directora Financiera. UNIDAD DE TESORERÍA: jefe de Tesorería. CONTABILIDAD: jefe de Contabilidad. UNIDAD DE CONTABILIDAD: Contador General. UNIDAD DE PRESUPUESTO: jefe de Presupuesto. Asistente 5. COSTOS: jefe de Costos. UNIDAD DE CRÉDITO: jefe de Crédito. UNIDAD DE cobranzas: jefe de Cobranzas. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA: director Administrativo, Coordinador Administrativo Institucional. Asesor de Desarrollo interinstitucional, Coordinador Administrativo de Dirección, Coordinador de Comunicación. UNIDAD DE ADQUISICIONES: jefe de Adquisiciones. UNIDAD DE PROVEEDURÍA: jefe de Proveeduría. UNIDAD INVENTARIO: jefe de Inventario. UNIDAD DE CONSTRUCCIONES: jefe de Construcciones. Unidad DE SERVICIOS GENERALES: jefe de Servicios Generales. UNIDAD DE FISCALIZACIÓN Y ANÁLISIS DE PRESUPUESTO: jefe de Fiscalización y Análisis de Presupuesto. UNIDAD DE MANTENIMIENTO: jefe de Mantenimiento. UNIDAD DE SEGURIDAD Y AREAS VERDES Y MEDIO AMBIENTE: jefe de Seguridad y Medio Ambiente Asesor de Seguridad. SISTEMA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (SINDE): directora, Coordinadora de la Unidad de Producción y Asistencia Técnica. CENTRO DE PASTORAL UNIVERSITARIA: director. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS y/o DIRECCIÓN TALENTO HUMANO: directora. UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS: jefe de Administración de Sueldos y Salarios. UNIDAD DE ORGANIZACION Y MÉTODOS: jefe de Organización y Métodos. Asistente 6. UNIDAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO: jefe de Trabajo Social y Desarrollo Humano. UNIDAD DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN: jefe de Selección y Capacitación. UNIDAD DE ATENCIÓN AL DOCENTE: jefe de Atención al Docente. DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN & MARKETING: director. UNIDAD DE PROTOCOLO Y CEREMONIAL: jefe de Protocolo & Ceremonial. UNIDAD DE COMUNICACIÓN: jefe de Comunicación. UNIDAD DE MARKETING: jefe de Marketing. UNIDAD DE RELACIONES PÚBLICAS. Jefe de Relaciones Públicas. UNIDAD DE NEGOCIOS: jefe de Negocios. UNIDAD DE COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS: jefe de Comercialización de Servicios Educativos, Supervisora del Call Center. DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO: director/a, Trabajadoras Sociales. UNIDAD DE DEPORTE Y RECREACIÓN: jefe de Unidad de Deportes. UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO: jefe de Desarrollo Humano. CONSEJEROS ESTUDIANTILES: Asesores Pedagógicos Estudiantiles, consejera Estudiantil por Facultades. UNIDAD DE SERVICIOS Y PRESTACIONES: Coordinadora de Prestaciones y Servicios del IESS. BIBLIOTECA GENERAL: director. CENTRO DE PLANIFICACIÓN: director, jefe de

Programación y Proyecto. UNIDAD DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA: jefe de Área Informática y Estadística. UCSG RADIO Y TELEVISIÓN: director general del UCsG Radio y Televisión, director UCSG Radio, director Administrativo, director de Proyectos Educativos, director de Producción y Programación, director de Área de Operaciones, Coordinadora de Contenido, jefe de Producción y Realización, jefe de Producción y Post producción, Productora General UCSG Radio, Productor General de Opinión y Noticias. COMISIÓN DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD Y EL MEDIO EXTERNO Y/O COMISIÓN DE VINCULACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES: Directora, Coordinadora Funcional de Vinculación, Coordinadora de Convenios y Pasantías, Coordinador de Cooperación Nacional e Internacional. COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA: director, Coordinadora General, Asesor Comisión Interna, Vocal Comisión Interna. DIRECCIÓN DE PUBLICACIONES: director, jefe Editor, Coordinadora de Revista Alternativa, Coordinador Cronicatólica, Diagramador. UNIDAD DE EDITORIAL: Corrector de Textos. DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO Y/O CENTRO DE CÓMPUTO: director. UNIDAD DE DESARROLLO DE APLICACIONES: jefe de Desarrollo de Desarrollo de Aplicaciones Financieras, jefe de Desarrollo Administrativa, jefe de Desarrollo de Aplicaciones Académicas, Administradores de Aplicaciones. Analista Programador. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA: Jefe de Investigación Tecnológica, Administrador de la Base de Datos, Web Master Senior. Web Master Junior. UNIDAD DE PRODUCCIÓN E INFORMÁTICA: jefe de Producción e Informática, Administrador de Redes. UNIDAD DE SOPORTE A USUARIOS: jefe de Soporte Técnico, Administrador de Hardware y Software. PLANTA PILOTO DE INVESTIGACIÓN - ECOMATERIALES: Asistente Financiero - Administrativo. SISTEMA DE POST GRADO: directora del Sistema de Posgrado, Coordinador General, secretario Abogado, directores de Maestrías, Coordinadores de Maestrías, directores de Especializaciones, Coordinadores de Especializaciones, Comercializadora de Programas de Posgrado, Coordinadora de Educación Continua de Posgrado. DIRECCIÓN DEL I.I.I. SALUD INTEGRAL: director de Instituto. UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (U.P.R.L): Técnico de Seguridad. UNIDAD DE SALUD: Coordinador de Salud y Trabajo Social, director Dispensario Médico con funciones de Médico. UNIDADES ACADÉMICAS: ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD: Asistente 5. FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO: Coordinador Académico 2. FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS: Coordinador Académico 2. FACULTAD DE EDUCACIÓN TÉCNICA: Coordinador Académico 2. FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES: director Administrativo del Edificio de Especialidades Empresariales. Facultad DE JURISPRUDENCIA: Coordinador Académico 2. SALA DE COMPUTO FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS: Supervisor de Sala de Computo. Decanos de Facultades, directores de Carreras, Coordinadores Administrativos de cada Facultad, Coordinadores Académicos de cada Facultad, Administradores de los Laboratorios de Medicina, Asesor de Vinculación, Coordinador de los Cursos de Ingreso, Coordinadora de Convenios y Pasantías de Facultad, Coordinadora Empresarial, Coordinadora Funcional de Salud, Coordinadores Administrativos Financieros de cada Facultad, Coordinadores de Administrativos de institutos, Coordinadores de Áreas, Coordinadores de Pasantías De cada Facultad, Coordinadores de Posgrado de cada Facultad, Coordinadores de Programas, Director de Centro de Especialidades Informáticas Superiores, Director de Educación Continua, Director de Educación Médica Continua, Director de Escuela de Graduados, Director de la Clínica Odontológica, Director de la División de Educación Continua y Posgrado, Director de Preuniversitario y/o Coordinador de Procesos del Curso de Admisión y Examen de Ingreso, Director de Programas de Formación General y Humanística, Director del Centro de Artes, Director del Centro de Difusión Cultural-CEDIC, Director del Centro de idiomas Extranjeros-

CEDIEX, Coordinadora Funcional del CEDIEX, Director del Centro de Prestación de Servicios Tecnológicos, Director del Dispensario Médico, Director del Programa de Español para Extranjeros, Director Centro de Mediación, Directora Consultorio Jurídico, Directores de Centros de Investigaciones, Directores de Institutos, Directores de Laboratorios, Gestor Cultural, Jefe Centro de Producción Audiovisual, jefe de Sala de Cómputo, Jefes de Laboratorios, Licenciado en Laboratorio, Médico Ocupacional, Secretario Abogado del Consultorio Jurídico, Coordinadores Académicos I, Coordinadores Académicos II. Los Asistentes 1, 2, 3, 4, 5 y 6.- SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA: directora, Coordinador Administrativo I y II, Coordinador Infopedagogía, Coordinador de Sistema de Evaluación y Proyectos, Supervisora Nacional de centros de Apoyo Académico, Coordinadora del Centro de Apoyo de Guayaquil, Supervisora Académica, Supervisora Administrativa, Coordinadores de Centro de Apoyo Provinciales, Asistente 2, Coordinador Administrativo del Sistema de Educación a Distancia, Tutor Supervisor. Se deja expresa constancia de exclusión a las entidades que reciben apoyo, patrocinio, asesoría Académica o son partícipes de un convenio interinstitucional con entidades públicas o privadas como: CENTRO GERONTOLÓGICO DR. ARSENIO DE LA TORRE MARCILLO: directora, Médico, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Fertisa, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Bastión Popular, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Cisne II, directora de Coro, Trabajadores. FUNDACIÓN SANTIAGO DE GUAYAQUIL: presidente, directora ejecutiva, Coordinador General, Coordinador de Proyectos, Contador, Docentes y Trabajadores. JARDÍN DE INFANTES DE LA UCSG: FLORESTA Y SAUCES V: directora, Supervisora, Profesores. UNIDAD EDUCATIVA SANTIAGO MAYOR: Rectora, Vicerrector General, directora de Primaria, directora de Preescolar, director Administrativo, directora DOBE, Profesores y Trabajadores. UNIDAD EDUCATIVA FREIRESTABLE: Rector, Vicerrectora, director general, Inspectora General, secretaria general, Docentes, Asesor Académico, Trabajadores. Así también se excluye a los DOCENTES REPRESENTANTES A CONSEJO UNIVERSITARIO: Representante Docente Principal al CU, Representante Docente Suplente al CU. Y en general no incluye a todas aquellas personas que no consten en la cláusula séptima o que tengan calidad de autoridades, funcionarios, personal académico, (de conformidad a lo prescrito en el artículo# 3 del Reglamento de Carrera y Es calefón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior), funcionarios administrativos y de centro de prestación de servicios, de conformidad con lo que establece el Art. 247 del Código del Trabajo. Exceptuándose algún trabajador que amparado en este Contrato Colectivo sea elegido para desempeñar alguna función de conformidad con la LOES. Las partes contratantes declaran que el personal administrativo que desempeña sus actividades en las dependencias mencionadas en la Cláusula Cuarta de este instrumento se considera excluido del presente Contrato Colectivo, sin perjuicio del cambio de nomenclatura de la dependencia y el cargo, en virtud de los procesos de reestructuración administrativa que la Universidad puede aprobar dentro del periodo de vigencia de este pacto colectivo. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA QUINTA: TIEMPO DE VIGENCIA.-** Este Contrato Colectivo tendrá vigencia desde el primero de enero de dos mil veintitrés hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil veinticuatro. Por lo tanto, las partes contratantes convienen cumplir con la presente contratación colectiva hasta la fecha indicada los beneficios económicos, convenidos en el presente contrato, tendrán efecto retroactivos al primero de enero del dos mil veintitrés, valores que deberán ser cancelados a cada uno de los trabajadores. Con excepción de los trabajadores que ingresaran en la fecha prevista del año 2023, a quienes no aplican los beneficios económicos en el término máximo de 15 días. Las partes acuerdan dentro de las facultades otorgadas en el código de trabajo que el sindicato podrá presentar, a

partir del 1 de agosto del 2024, a consideración de la Universidad, el proyecto del Vigésimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo debiendo la universidad a través de la comisión negociadora dar en un plazo no mayor de quince días, una respuesta por escrito, en la que señalará la fecha día y hora en que se empezará a discutir y negociar el nuevo contrato en las instalaciones de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Las negociaciones directas no se podrán exceder de 45 días laborables, las cuales se deberá firmar el documento correspondiente, salvo que las partes convengan en extender el plazo para la negociación. En caso de que se produjera el vencimiento del plazo de vigencia fijado en este contrato y no se hubiera suscrito aún el Vigésimo Sexto Contrato Colectivo de trabajo, las partes de mutuo acuerdo convienen que seguirá vigente el Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de trabajo, pero los beneficios que se acordaren en el Vigésimo Sexto Contrato Colectivo se pagarán retroactivamente a partir del primero de enero de 2025, para lo cual se harán las liquidaciones respectivas. **(Se aprueba por unanimidad).**- **CLÁUSULA SEXTA: ESTABILIDAD.** - La Universidad garantiza la estabilidad por dos años en sus respectivos puestos a todos sus trabajadores administrativos y de servicio, tiempo durante el cual le estará prohibido despedir a cualquier trabajador, o dar por terminado unilateralmente contrato de trabajo alguno, salvo los casos y por las causales establecidas en el Art. 172 del código del trabajo, previo al trámite de ley. No obstante, lo expuesto, si la Universidad violare la estabilidad pactada, deberá pagar al trabajador afectado una indemnización, la misma que sustituye a las previstas en el Código del Trabajo, según la siguiente escala: El 100% de lo que faltare por cumplir el plazo de duración de este contrato, indemnización que no será menor de DIEZ remuneraciones para los trabajadores que tengan hasta dos años de labores en la Universidad; Ni menor a DOCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieren dos años un día hasta cuatro años; Ni menor de CATORCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieren de cuatro años un día hasta siete años; Ni menor de DIECISEIS remuneraciones para los trabajadores que tengan siete años un día hasta doce años de labores; Para los trabajadores que tuvieren más de doce años un día de labores en la Universidad VEINTIUN remuneraciones totales; Para los trabajadores que tuvieren más de dieciocho años un día de labores en la Universidad, VEINTICINCO remuneraciones. El trabajador despedido no tendrá derecho a reclamar doble indemnización y podrá escoger entre la escala prevista en esta cláusula o la establecida en el Art. 188 del Código del Trabajo. **(Por unanimidad).** **CLÁUSULA SÉPTIMA: NÓMINA DE TRABAJADORES.** - La nómina del personal de empleados administrativos y de servicio de la Universidad, amparados por este contrato colectivo, ubicados en sus respectivas funciones, lugares de trabajo y remuneración básica unificada, constará como anexo número uno de este Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de cumplir con el principio legal de igual trabajo, igual remuneración según lo dispone en el Art. 79 y lo dispuesto en el Art. 192 del Código del Trabajo respetando la especialización, práctica y experiencia a efectos de remuneración que dice: De las Remuneraciones y sus garantías: Art. 79.-Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración" y Art. 192.-Efectos del

cambio de ocupación "si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamaré el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador". **(Se aprueba por unanimidad). CLÁUSULA OCTAVA: COMITÉ OBRERO – PATRONAL.**- Para los efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero Patronal, el mismo que será integrado por 2 representantes de la Empleadora y 2 representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes. Los suplentes podrán asistir a las reuniones con voz, pero sin voto, el voto lo ejercerán por inasistencia del principal. Las partes declaran que el propósito de la constitución y funcionamiento del Comité Obrero Patronal es el de operar en la tarea para obtener evitó en las relaciones obrero patronales entre la Empleadora y los Trabajadores, para la cual buscarán por todos los medios una solución conveniente para los intereses de las partes en todos aquellos asuntos que sean sometidos a su conocimiento. Son atribuciones del Comité Obrero Patronal: a) Conocer, analizar y proponer sobre las sanciones disciplinarias impuestas por el Empleador a los Trabajadores, y, b) Investigar y formular alternativas de solución a las partes, respecto de los casos sometidos a su conocimiento. Si el Comité no encontraré una solución en un plazo de 5 días, el problema pasará conocimiento del Rector, quien tratará de buscar una solución conjuntamente con el secretario general del Sindicato, en el plazo de 3 días. En caso de no llegar a un acuerdo, el Rector nombrará una Comisión de 3 miembros del consejo Universitario para que, con tres representantes de los trabajadores, resuelvan el caso planteado, en última y definitiva instancia, en un plazo no mayor de 72 horas hábiles. Los plazos y términos indicados se contarán a partir de las notificaciones respectivas, por cualquier medio físico o tecnológico. En el caso de visto Bueno, la empleadora o el Sindicato a nombre de trabajador, cuando se produzcan causales que den lugar a la terminación de las relaciones de trabajo mediante Visto Bueno, previo al trámite ante el Inspector del Trabajo se obligan a comunicar del particular al Comité Obrero Patronal, para buscar la sanción. De no encontrarse solución en esta primera reunión, el Comité se reunirá por segunda ocasión en el término no mayor de 48 horas y de no encontrarse solución en esta nueva reunión, las partes quedan en libertad de ejercer los derechos que les confiere la ley. El tiempo que dure este trámite de conocimiento y de conciliación no se contabilizará para que opere la prescripción de la acción. El Comité Obrero Patronal-funcionario de acuerdo al siguiente procedimiento: a) De entre sus integrantes principales se nombrará un presidente y un secretario, quienes durarán en sus funciones n año y serán elegidos en forma alterna, si el presidente es representante de los trabajadores, el secretario será de la parte Empleadora o viceversa. b) Sesionará ordinariamente cada 30 días y extraordinariamente cuando lo convoque cualquiera de las partes con anticipación de 24 horas y por escrito; en las convocatorias irán incluidos los puntos a tratarse y la documentación de soporte, de haberla. c) Será de responsabilidad del secretario llevar un libro de Actas de las Sesiones del Comité Obrero Patrona, las mismas que deberán ser firmadas por los integrantes del Comité; el secretario entregará copias de las mismas a los miembros principales del Comité. d) El Comité propenderá siempre a alcanzar la conciliación

entre las partes, ya que esta es su misión, de no alcanzar esta conciliación se dejará constancia en las actas firmadas, debiendo entregarse por el Secretario copias a los miembros principales del Comité. e) Las resoluciones del Comité Obrero Patronal se aprobarán por mayoría simple de votos. En caso de empate el tema quedará expuesto para buscar solución en la siguiente reunión, la misma que se realizará en el plazo de 48 horas, de no encontrarse solución a los temas sometidos a su conocimiento, las partes quedan en libertad de ejercer las acciones legales que se creyeren pertinentes. f) Si el Comité Obrero Patronal no funcionare por inasistencia de sus integrantes a las dos reuniones consecutivas determinadas en el inciso anterior, las partes quedan en libertad de iniciar las acciones administrativas o legales a las que se crean asistidos. g) El Comité Obrero Patronal podrá sesionar con la mitad más uno de sus miembros. **(Se aprueba por mayoría de votos).**

CLÁUSULA NOVENA: HORARIO DE TRABAJO. - Las jornadas máximas son de ocho horas diarias de lunes a viernes como lo establece el Art. 47 del Código de Trabajo vigente. Estas jornadas pueden ser únicas si a juicio del director regional del Trabajo así lo impusieren las circunstancias de conformidad con el siguiente cuadro del horario de jornada única. PERSONAL DE JORNADA ÚNICA: 06h30 - 14h30// 07h00 - 15h00// 08h00 - 16h00// 08h30 - 16h30// 09h00 - 17h00// 10h00 - 18h00// 12h00 - 20h00// 14h00 - 22h00// 18h00 - 06h00//. El horario de trabajo durante el período de lactancia del personal femenino lo cumplirá en jornada única de seis horas diarias por quince meses, se empezará a contar una vez que concluya el descanso médico obligatorio, que por maternidad establece el Art. 152 del código del trabajo. Quedan incluidas en el horario de lactancia materna, aquellas empleadas que por ley deben cumplir jornada de seis horas diarias. Todo trabajo realizado fuera de las ocho horas obligatorias, así como por la noche, los días sábados, domingos, y feriados serán pagados con el recargo de ley, que establece el Art. 49 del Código del Trabajo, siempre y cuando se cuente con la voluntad del trabajador y previa solicitud del jefe inmediato superior.

PERSONAL DE GUARDIANIA Y CHOFERES: De conformidad con lo establecido en el Art. 47 del Código del Trabajo en vigencia, los horarios para el personal de guardianía en el evento que excedan las jornadas máximas de trabajo por razones que no puedan ser ininterrumpidas un servicio público social como es la educación, las horas suplementarias o extraordinarias que se llegaren a laborar serán pagadas con el recargo legal correspondiente y siguiendo el procedimiento establecido en el Código del Trabajo. El horario se respetará y cumplirá para los que hayan venido laborando en dicho horario y turno. Cualquier variación al horario de trabajo fijado en este contrato se sujetará estrictamente a lo dispuesto en el Art. 52 del Código de Trabajo. Con el fin de atender las necesidades de la Institución en concordancia a sus horarios de servicio educativo, se revisarán los horarios que no se contemplen en la Resolución Administrativa, entre el empleado, el jefe inmediato y la Dirección de Recursos Humanos, para que entren en vigencia. Las jornadas especiales de trabajo deben ser aprobadas mediante solicitud dirigida al director Regional, de acuerdo al inciso 1 del artículo 64 del Código de Trabajo; y tal como lo refiere el artículo 2 del Acuerdo Ministerial MRL-2012-169. En este contrato se sujetará estrictamente a lo dispuesto en los artículos 50, 52 y 55 del código de trabajo. En caso de choferes que deban cumplir un horario extendido o fuera de la

circunscripción territorial, la Universidad reconocerá el pago de alimentación y hospedaje en el caso que lo requiera, así como, movilización cuando deba de incorporarse en horas de la madrugada o altas horas de la noche a retirar los vehículos de la universidad. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA DÉCIMA: ASCENSO Y VACANTE.** - La Universidad reconoce el derecho de ascenso a sus trabajadores de acuerdo con su experiencia, antigüedad y conocimientos. En caso de producirse alguna vacante por muerte, jubilación o invalidez permanente del trabajador, la Universidad procederá de la siguiente manera: 1. Convocará a concurso interno (de empleados amparados en contratación colectiva) de oposición, títulos y merecimientos, en el que participarán los trabajadores sin ninguna restricción en aplicación del principio constitucional contenido en los numerales 2 del Art. 11 y 4 del Art. 66 de la Constitución de la República, que se consideren con tales aptitudes, todo lo cual será conocido y resuelto por un Tribunal Calificador; el que se integrará y funcionará de conformidad con la normativa que para tal efecto deberá elaborar el Rectorado en conjunto con la organización contratante, el Tribunal publicará obligatoriamente la convocatoria en todas las carteleras y/o reloj biométrico de marcación de empleados y trabajadores. 2. El hijo o pariente (Cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad), dependiente del trabajador que hubiere fallecido, se tornare inválido o se hubiera jubilado, deberá cumplir para optar por el puesto de trabajo vacante, con las mínimas exigencias y perfil para ocuparlo; pero, en todo caso también, en igualdad de aptitudes, será preferido a otros postulantes e ingresará con Contrato Laboral o de cualquier otra naturaleza permitida por la ley, según las necesidades de la Universidad. 3. El trabajador amparado por este contrato que por ascenso pase a desempeñar funciones de jefatura - administrativa - académica en calidad de encargado, no perderá los derechos obtenidos en contratación colectiva en aplicación al principio constitucional contenido en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República y de conformidad a la resolución de la Corte Suprema de Justicia del 28 de marzo de 1990, publicada en el Registro Oficial # 412 del 6 de abril de 1990.- El reglamento de ascensos y vacantes que se dicte podrá ser actualizado cada vez que sea necesario interviniendo por los trabajadores, el secretario general del Sindicato o a quien delegue. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: CURSO DE ORIENTACIÓN AL RETIRO LABORAL.** - La Universidad se compromete a dictar en el mes de septiembre de cada año, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, a los trabajadores que pasen de los 25 años de servicio y aquellos que estén aptos para la jubilación, un curso de orientación al retiro laboral, coordinado con funcionarios expertos en el tema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: REEMPLAZOS TEMPORALES.-** La Universidad se compromete a pagar los reemplazos en la siguiente forma: a. Si el reemplazante cumpliere únicamente con las funciones del reemplazado y su salario básico fuera inferior al de la persona que reemplaza, tendrá derecho a percibir su salario básica remuneración más la diferencia del valor proporcional durante el tiempo que dure el reemplazo. b. Si el reemplazante tuviere que realizar doble función, esto es su trabajo normal y el trabajo del reemplazado, tendrá derecho a percibir a más de su remuneración, la básica que corresponda al reemplazado, en forma proporcional a

los días que dure el reemplazo. Todo reemplazo será autorizado por el señor Rector y/o Vicerrector Administrativo, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos. En caso contrario no tendrá derecho al reconocimiento de haberes, por el reemplazo y previamente, se deberá contar con la voluntad del trabajador que va a cumplir con el reemplazo. Todo reemplazo se realizará dentro del horario de trabajo del reemplazante. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: AUMENTO DE REMUNERACIONES.-** Las partes contratantes convienen en los siguientes aumentos de las remuneraciones para los empleados y trabajadores de la Universidad Católica amparados en este contrato colectivo. AÑO 2023. A partir del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2023 se aumentará US\$2.50 a la remuneración básica de cada trabajador, contemplada en Contrato Colectivo, partiendo de la remuneración básica que cada trabajador percibía al 31 de diciembre del 2022. AÑO 2024. El incremento de la remuneración básica de cada trabajador, contemplada en Contrato Colectivo que regirá del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2024 será de US\$2.50 más, partiendo de la remuneración básica que cada trabajador percibía al 31 de diciembre del 2023. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: BONO DE LIBRO.-** *(Se elimina esta cláusula de conformidad a lo que establece el Mandato 8, por ser considerado un privilegio y por cuanto es un bono que no incide en la remuneración mensual del trabajador.)* **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: IMPUTABILIDAD.-** Las partes contratantes de mutuo acuerdo y en forma expresa estipulan, que si durante el tiempo de vigencia de este contrato se dispusiera aumentos de remuneraciones por ley, decreto, acuerdo o resolución provenientes del sector público, Asamblea Nacional, Consejo Nacional de Salarios CONADES, Comisiones Sectoriales de Salarios mínimos, Presidencia de la República, Corte Constitucional, o cualquier otro organismo que tuviere o se invistiere de facultades para fijar salarios, aquellos se imputaran a los aumentos de remuneraciones pactados en este Contrato Colectivo. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: SUBSIDIO FAMILIAR.-** La Universidad pagará mensualmente en el año 2023 el valor de catorce dólares (US\$14,00) y en el año 2024 el valor de catorce dólares (US\$14,00), por cada carga familiar del trabajador comprobada legalmente y con un límite de cinco cargas familiares, incluyendo entre estas cinco cargas su cónyuge o conviviente. La Universidad extenderá el subsidio familiar a los hijos mayores de edad hasta 24 años, exclusivamente cuando fueren estudiantes, quienes para el efecto deberán presentar al inicio de clases la matrícula y posteriormente el pase de año respectivo, salvo el caso de que se haya retirado por causas debidamente justificadas; y también para los padres que vivan a expensas del trabajador; lo cual será acreditado con el informe emitido por el área de trabajo social; y además será extensivo a los hijos con discapacidad sin límite de edad, condición que se deberá acreditar con el carnet del Ministerio de Salud, certificando una discapacidad desde el 30% según la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6. El subsidio familiar se encuentra contemplado en el Art. 237 numeral 5 del Código del Trabajo. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.-** La Universidad entregará en beneficio de sus trabajadores un subsidio mensual de antigüedad que consistirá en una cantidad equivalente al 6% sobre la remuneración

básica unificada del trabajador por cada año de antigüedad hasta un límite de 25 años, contados desde el primer año completo como trabajador estable. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: BONIFICACION POR CUMPLIR AÑOS DE LABORES.-** *(Se elimina esta cláusula de conformidad a lo que establece el Mandato 8, por ser considerado excesivo, puesto que, el subsidio de antigüedad ya es por sí un reconocimiento a los años de labores.)* **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: BONIFICACION POR ANIVERSARIO.-** *(Se elimina esta cláusula por ser un privilegio y un beneficio desmedido, la cual de aceptarse sería nula, de conformidad a lo que establece el Mandato 8, de la disposición transitoria; y la nulidad absoluta se reputa que no existe, de conformidad con lo dispuesto en el Código Civil.)* **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA: BONIFICACIONES ESPECIALES RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL.-** *(Se elimina esta cláusula por ser beneficios desmedidos, exagerados y no justificados lo que se está solicitando en esta cláusula, contradiciendo lo dispuesto en el mandato 8 y su reglamento.)* **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BONIFICACIÓN POR TRANSPORTE.-** La Universidad se compromete durante la vigencia de este Contrato entregar mensualmente a cada uno de sus trabajadores, para el año 2023 y 2024 la cantidad de treinta dólares (US\$30,00). **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: VACACIONES.** - El trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables. Los Trabajadores que hubieren prestado servicios por más de 5 años tendrán derecho a gozar adicionalmente de 1 día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a tales días, que no podrán ser más de 15 días; la elección del goce o pago de los días excedentes corresponderá al empleador. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado en dinero. El goce de las vacaciones será a partir de cumplido cada año de labores, salvo que se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, pudiendo negarse la vacación en 1 año para acumularla necesariamente a la del año siguiente. En todo caso las partes podrán fijar el periodo vacacional con 3 meses de anticipación. Los casos especiales de vacaciones debidamente justificados podrán recibir un tratamiento distinto por parte del Rectorado o Vicerrector Administrativo. En cuanto a los días adicionales de vacaciones que por antigüedad es corresponde a los trabajadores, estos tendrán la opción de gozar sus días en forma íntegra y en una fecha determinada de común acuerdo con Jefe inmediato, quien someterá a consideración del Rectorado, una vez que cumplan su año normal de labores o que se le cancele el valor total correspondiente a sus días adicionales en la fecha que cumpla sus años de labor: Asimismo, excepcionalmente, en casos de enfermedades catastróficas debidamente justificadas, los trabajadores podrán postergar el goce de sus días adicionales, dentro del año que corresponda, para la fecha programada para su atención médica, previo acuerdo con su jefe inmediato, debiendo registrar la necesidad en la Dirección de Recursos humanos, sin que se puedan acumular los días adicionales de vacaciones

de un año a otro. Y por estudios, cuando se trate de rendimiento de exámenes o sustentación de tesis debidamente certificados por la institución educativa. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: AYUDA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**- La Universidad entregará al trabajador la cantidad de doscientos sesenta y tres dólares (US\$263,00) por el año 2023 y 2024 al nacimiento de su hijo, como ayuda de maternidad o paternidad. Cuando el padre y la madre trabajan en la Universidad, se otorgará un solo beneficio. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: AYUDAS POR FALLECIMIENTO.** - La Universidad entregará como ayuda económica a la familia del trabajador que falleciere, la suma de mil seiscientos cincuenta dólares (US\$1.650,00) para el año 2023 y 2024. Estas ayudas económicas deberán ser entregadas al fallecimiento del trabajador como máximo en 72 horas hábiles que se presente la calamidad. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: REEMBOLSO POR SUBSIDIO DE ENFERMEDAD, MATERNIDAD, PATERNIDAD O ACCIDENTE.** - En el caso de accidente, maternidad, paternidad o enfermedad que incapacite al trabajador para efectuar sus labores, la Universidad le pagará su remuneración completa por el tiempo que dure dicha incapacidad. Una vez que el trabajador haya recibido del IESS el valor correspondiente que represente el subsidio por tal incapacidad, este estará obligado a reintegrar el total del anticipo a la Universidad en el plazo máximo de 72 horas hábiles después que la Dirección de Talento Humano y/o Dirección de Recursos Humanos le indique al trabajador el valor que deberá reintegrar a la Universidad. Sin embargo, el trabajador tendrá derecho, de que 45 días después a partir de que el valor del IESS le haya sido entregado, tal valor se le descuenta en seis quincenas en el rol de pago, siempre y cuando la recuperación de la salud del empleado haya sido en su totalidad y no hubiere ameritado continuar con el tratamiento del médico particular y contando con la respectiva autorización del señor Vicerrector Administrativo. **(SE APRUBA POR UNANIMIDAD).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: ENTREGA DE ROPA DE TRABAJO Y DECLARACIÓN ESPECIAL.** - Para cumplir con lo dispuesto en el numeral 29 del artículo 42 del Código del Trabajo, como lo ha venido haciendo, la Universidad entregará en el mes de enero de cada año de vigencia de este Contrato Colectivo a cada uno de sus trabajadores, telas de buena calidad y el valor para la confección y compra del calzado y cartera, en la forma y cantidad que a continuación se determina: a) Personal femenino: 2 blazer, 2 chalecos, 5 blusas, 2 pantalones, 2 faldas, 2 pares de zapatos, 1 cartera, 2 camisetitas y 1 encauchado o paraguá grande de buena calidad. b) Personal masculino: 4 pantalones, 4 camisas, 2 pares de zapatos y para mensajeros externos 1 encauchado, 1 par de botas, y 1 portafolio a cada uno. Para el personal de mensajeros y administración, además 2 corbatas. c) Para los guardianes y personal de garitas además entregará 1 par de botas de cuero, 1 chompa de cuero tres cuartos, 1 encauchado y gorro cada año. d) Para jardineros, además, 1 par de botas y encauchados. e) Adicionalmente para todo el personal de intendencia se le entregaran 4 camisetitas para trabajar. f) Para el personal de laboratorios de Medicina, Ingeniería, Técnica y Bibliotecas: 2 mandiles anuales, guantes, mascarillas especiales y otros accesorios e implementos que se encuentren detallados en el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial. El valor anual para

la confección, compra del calzado y cartera, según lo establecido en la presente cláusula en los años 2023 y 2024, asciende a seiscientos treinta dólares (USD\$630,00) para la vestimenta del personal femenino, y quinientos veinticinco dólares (USD\$525,00) para la vestimenta del personal masculino. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: PERMISOS REMUNERADOS.** – Los permisos serán concedidos y remunerados conforme al Código del Trabajo de acuerdo a los siguientes casos: a) Cuando falleciere su cónyuge o conviviente, sus hijos, hermanos, padre, madre; por tres días laborables. Si el fallecimiento requiere de un sepelio fuera de la ciudad, el permiso remunerado será de cuatro días laborables, presentando los respectivos justificativos. Si el sepelio se realizare fuera del país el permiso remunerado será de 8 días laborables, debiendo justificar a su regreso. b) Otorgará tres días laborables adicionales y posteriores al día del sepelio, cuando como consecuencia del fallecimiento de un familiar, la madre o el padre del trabajador, sufran un quebrantamiento de salud, que lo amerite el permiso, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos (Trabajo Social) y a discreción del Rectorado. c) Cuando falleciere un trabajador de la Universidad, se designará una delegación de hasta el 50% de los trabajadores afiliados para que concurren al velatorio y sepelio por un tiempo máximo de cuatro horas y en grupos organizados, brindando las facilidades la Dirección Administrativa para que puedan movilizarse. d) Cuando haya dado a luz la cónyuge o conviviente del trabajador, de acuerdo a lo dispuesto en el Suplemento del Registro Oficial NO. 528 del 13 de febrero de 2009. e) A tres de los dirigentes de la organización sindical contratante o sus representantes en un número no superior a cinco días y los delegados debidamente acreditados ante FENASOUBE, cada vez que deban asistir a eventos clasistas a la Federación antes señalada o cualquiera de las centrales sindicales, la Universidad les otorgará permisos remunerados, y les entregarán pasajes terrestre o aéreos, viáticos y hospedaje que deberán ser solicitados al Rectorado, en cada caso específico, según el lugar de la reunión, deberán ser entregados 2 días antes del evento, la entrega de estos valores será de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la universidad. Para el caso que el evento clasista se realice en otro país, la Universidad se compromete a conceder permiso remunerado para un máximo de 3 trabajadores hasta por cinco días laborables y ayuda económica de acuerdo a disponibilidad presupuestaria de la Universidad. f) Al Trabajador(a) que contrajere matrimonio se les dará cinco días laborables de permisos, debiendo presentar a la Dirección de Recursos Humanos los respectivos documentos legales. g) En los casos especiales no previstos en esta cláusula serán autorizados por el Rectorado. **(Por unanimidad).** **CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: AYUDA PARA ACTOS CULTURALES, DEPORTIVOS Y SINDICALES.** - La Universidad entregará anualmente al Sindicato por este concepto, lo siguiente: **1. PARA ACTOS CULTURALES:** La cantidad de novecientos cincuenta dólares (US\$950,00) para el año 2023 y novecientos cincuenta dólares (US\$950,00) para el año 2024, en calidad de ayuda a la Organización Sindical para realización de actos culturales, deportivos y sociales. Tal entrega se la realizará en la primera quincena de enero y julio de cada año en la cantidad proporcional de US\$ 475.00, previa presentación de un programa de las actividades a realizarse. **2. PARA AYUDA GREMIAL:** La Universidad pagará USD\$600.00 anuales por Ayuda

Gremial. **3. AYUDA PARA FENASOUPE:** La Universidad entregará la suma de mil seiscientos cincuenta dólares (US\$1.650,00) para el año 2023, y el mismo valor para el año 2024 como ayuda económica para la FENASOUPE, Federación Nacional de Sindicatos de Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador. **(Se aprueba por mayoría de votos.). CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: REPOSICIÓN DE MOBILIARIO COPIAS.-** El Sindicato General, en caso de pérdida del mobiliario que se encuentran en el local que es la sede de la organización se compromete a reponerlo en un plazo máximo de 15 días. Por su parte la Universidad Católica se compromete a otorgar un cupo mensual de 350 fotocopias y 50 impresiones para la organización contratante, a solicitud escrita de los respectivos representantes del Sindicato, según corresponda, a través de la Dirección Administrativa de la Universidad. **(Se aprueba por unanimidad). CLÁUSULA TRIGÉSIMA: DESCUENTO DE CUOTAS Y MULTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.-** La Universidad se compromete a descontar de la remuneración de los trabajadores, las cuotas ordinarias que la directiva del Sindicato le indique, con tres días hábiles de anticipación por lo menos al cierre de la quincena, y a entregar dicho valor a la organización dentro de los cinco días hábiles siguientes al descuento, conforme a los Estatutos y la Ley, además entregará a la organización el soporte correspondiente de los descuentos realizados a sus afiliados. Para el descuento de las cuotas extraordinarias solicitadas por el Sindicato, ésta hará llegar a la Dirección de Recursos Humanos, un alcance del acta de la Asamblea en la que conste la aprobación de dichos descuentos y las cuantías correspondientes, debidamente certificadas por la secretaria de Actas del Sindicato. En caso de que la cuota extraordinaria no sea resuelta en asamblea se adjuntará la autorización firmada por esos trabajadores en señal de aceptación. **(Se aprueba por unanimidad). CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: DE LAS MULTAS.-** Las multas que imponga la Universidad a sus trabajadores, no podrán exceder en cada ocasión del 10% del salario mínimo de un día de trabajo y el total de ellas no podrá exceder del 10% del salario básico unificado. El valor recaudado por multa será entregado a la organización contratante, y en caso de no estar asociado a ninguna organización sindical se le entregará al Sindicato General de Trabajadores. **(Se aprueba por unanimidad). CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: FONDO DE PRESTACIÓN. -** La Universidad se compromete a seguir manteniendo un fondo de prestación que será destinado a préstamos de emergencia y calamidad doméstica, sobre la base del Reglamento de Préstamos Institucional. **(Se aprueba por unanimidad). CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO.-** Cuando un trabajador se retire voluntariamente la Universidad le entregará como bonificación, la cantidad correspondiente al 25% de su última remuneración total, por cada año de servicio. Esta bonificación es la misma que está estipulada en el artículo 185 del Código de Trabajo (vigente desde el Segundo Contrato Colectivo). **(Se aprueba por unanimidad). CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: DIRIGENTE SINDICAL.-** Si un dirigente Sindical o Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo o Consejo Universitario, fueren despedidos intempestivamente, la Universidad reconocerá las indemnizaciones previstas en el presente contrato colectivo dejando a salvo el derecho de interponer la acción por despido ineficaz, a los dirigentes sindicales,

conforme al artículo 195.1 del Código del Trabajo. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: PÓLIZA DE ACCIDENTES, DE VIDA E INVALIDEZ.**- La Universidad mantendrá con una de las compañías de seguro de la localidad, una póliza de accidentes, de vida e invalidez a cada uno de sus trabajadores por la cantidad de cuatro mil quinientos dólares (\$4.500,00) para el 2023 y cuatro mil quinientos dólares (\$4.500,00) para el 2024, comprometiéndose la Universidad a entregarle anualmente al Sindicato la copia de la póliza contratada. En caso de presentarse algún contratiempo imputable a la Universidad con la compañía de Seguros, la Universidad asumirá y otorgará los valores correspondientes en efectivo, al trabajador a sus familiares declarados como beneficiarios. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: COMISARIATO.** - La Universidad seguirá manteniendo el servicio de comisariato y reconocerá el 18% del valor de las compras efectuadas al contado y/o crédito por cada trabajador, hasta un cupo del 30% de su remuneración total quincenal. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: SERVICIOS MÉDICOS.** - La Universidad brindará atención médica a sus trabajadores en el Dispensario Médico anexo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que funciona en el Campus Universitario, en el horario de lunes a viernes de 08h00 a 22h00, cumpliendo las normativas estipuladas por el IESS. El profesional medio que de atención a los trabajadores deberá ser un médico clínico. El Rectorado propondrá y procurará la celebración de un convenio con la H. Junta de Beneficencia para la prestación de servicios médicos en cualquiera de sus hospitales, para empleados y familiares (conyugue o conviviente, hijos, padre, madre). El empleado realizará un convenio de pago por la prestación de tales servicios médicos con la Junta de Beneficencia, del Cual se dará aviso a la Universidad para que se descuenten los valores a cancelarse por concepto de dicho convenio, en el rol de pago de la Universidad. Además, la Universidad continuará subsidiando el pago de (US\$9,50) a los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo, que se afilien voluntariamente al seguro médico privado contratado por la Universidad Católica. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.** - Las partes convienen a cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene, cuyo texto matriz está facilitado por el Ministerio de Trabajo y/o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Cuando se deban modificar disposiciones relativas a la seguridad en las instalaciones de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, se coordinará con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: ALIMENTACIÓN.**- La Universidad Católica, continuará contribuyendo mensualmente, con el 100% del costo real de alimentación, previamente analizado y aprobado por la Dirección Financiera, para cada trabajador amparado en el presente contrato colectivo. La supervisión de la calidad de los alimentos que se expendan en bares y restaurantes del campus Universitario estará a cargo de una comisión designada por el Rectorado. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA CUADRÁGÉSIMA: CANASTA NAVIDEÑA.**- La Universidad entregará en la primera quincena del mes de diciembre de 2023 a cada uno de sus trabajadores la cantidad de trescientos veinticinco (US\$325.00) y de trescientos veinticinco dólares (US\$325.00) en diciembre del 2024,

por concepto navideño. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: OBLIGACIONES CON EL IESS.**– La Universidad se compromete a seguir pagando al IESS, como hasta ahora, las aportaciones individuales de cada trabajador de conformidad a lo establecido en el Art. 11 de la Ley de Seguridad Social vigente. Así mismo, se compromete a estar al día en sus obligaciones patronales con el IESS. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: RESPETO MUTUO.** – La Universidad y los trabajadores ratifican el respeto mutuo que han venido demostrando, de presente y futuro, en todas y cada uno de las relaciones laborales, de conformidad con el Art. 42 numeral 13 del Código de Trabajo. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: BENEFICIOS PARA ESTUDIOS.**– La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, exonera del 100% del pago de matrícula y pensiones y demás valores adicionales al rubro de pensiones a todos los empleados y trabajadores amparados en este Contrato Colectivo, en cualquiera de los niveles generales de estudios: Cursos de admisión, carreras de grado, presenciales o a distancia, o cursos que sean exigidos como requisito previo a la obtención del título de grado, test psicológico, al igual que en las unidades de titulación. En el caso de las carreras en el Sistema a Distancia, se deja expresa constancia que solo se pagará el costo de los libros. El cónyuge o conviviente e hijos de los trabajadores amparados en este contrato colectivo gozarán de los mismos beneficios que se encuentran estipulados en el primer numeral de esta cláusula. En el caso de las carreras en el Sistema a Distancia, se deja expresa constancia que sólo se pagará el costo de los libros. Además, en el caso de fallecer o jubilarse un trabajador, su cónyuge o conviviente y/o los hijos que soliciten estudiar en la Universidad, recibirán dicho beneficio con las mismas condiciones señaladas en esta cláusula, para los otros casos ya señalados; pero únicamente a condición de que ejerciten este derecho, dentro del año inmediato posterior al fallecimiento o jubilación del trabajador, contando el plazo de año a partir de la fecha que conste en el aviso de salida del IESS. Igualmente, para aquellos que se encuentran estudiando hasta concluir la carrera universitaria. En razón de la imposición de la Ley de Educación Superior, de máximo dos matrículas por materia, los trabajadores, su cónyuge y/o conviviente y sus hijos que gozaren de las exoneraciones de pensiones por estudio, no podrán volver a obtener esos beneficios si por segunda matrícula no pudieran continuar en la carrera original y quisieran hacerlo en otra carrera, dado que en esta nueva carrera serán tratados como el resto de alumnos y pagarán íntegramente los aranceles estudiantiles. Es importante ratificar que si el estudiante reprueba una(s) asignatura(s) perderá la exoneración exclusivamente de la o las asignaturas reprobadas, en el sistema de créditos y deberá ser ubicado en la primera escala, que sería la de menor gradación (la más baja) entre las diferentes categorías de pensiones que tenga la Universidad Educación Continua, Especialización y Maestría. – La Universidad Católica otorgará anualmente ocho cupos exclusivamente y por una sola vez a los empleados para asistir a uno de los siguientes eventos autofinanciados: Especialización, Maestría, o cualquier estudio de Postgrado, que se cree en la Universidad, debiendo cumplir exclusivamente con la documentación de los requisitos de inscripción, por el cual se reconocerá el 75% del costo y el 25% restante lo pagará el beneficiario. Los horarios

de las Especializaciones y/o Maestrías no deberán interferir en el horario de trabajo, de los empleados que soliciten acceder a este beneficio para ellos. Se harán extensivo los ocho cupos anuales antes mencionados de los trabajadores a los hijos siempre y cuando expresen formalmente por escrito que no los van a utilizar. Los cupos serán asignados de conformidad al mayor promedio académico de los postulantes y contando con el punto de equilibrio del programa de Postgrado que deseen asistir, de conformidad con lo que prescriba el reglamento emitido por la universidad. También la Universidad concederá al cónyuge o conviviente e hijos que estén debidamente registrados como tales en la Dirección de Recursos Humanos y/o Registro Civil, la exoneración de pago del 50% del costo de los aranceles correspondientes a cursos regulares, seminarios y talleres que organicen bajo modalidad de microempresas o economía doméstica, que celebre la Universidad Católica con otras entidades del Sector Público sometidos a los cupos y acuerdos que se contengan en dichos convenios. Los trámites serán ejecutados en la Dirección de Recursos Humanos y/o Dirección de Talento Humano y Dirección Financiera. **(Se aprueba por mayoría de votos).**

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA: JUBILACIÓN PATRONAL.- El trabajador que haya cumplido 25 años de servicio en la Institución tendrá derecho a acogerse a la Jubilación Patronal siempre y cuando el empleado así lo desee, recibiendo de la Universidad por tal concepto, la pensión que establezca la Ley y la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia, en forma de pensión mensual de jubilación patronal. Estas pensiones mensuales son únicas y por lo tanto no se suman o adicionan a ninguna otra por tal concepto ya que lo establecido en la presente cláusula cumple, lo previsto en el Art. 216 y siguientes del Código del Trabajo. El trabajador jubilado podrá solicitar a la Universidad que le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales determinadas en la Ley, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Institución. Por razones de equidad y en vista de que se han presentado casos en que un trabajador ha fallecido, sin haber alcanzado la jubilación patronal, a pesar de haber trabajado en forma ininterrumpida por más de 25 años, la Universidad concederá a favor de los derechohabientes, de conformidad con ley, los derechos que le correspondían al trabajador fallecido por concepto de jubilación patronal según el Art. 217 del Código del Trabajo, reconociendo que la jubilación patronal no es un derecho transmisible. La solicitud para poder acogerse a tal beneficio deberá realizarse dentro del año inmediato al de la fecha del fallecimiento del trabajador, que se probará con el certificado de defunción respectivo. **(Se aprueba por mayoría de votos).**

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: FONDO DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN: CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: FONDO DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN.- La Universidad se compromete a seguir manteniendo un fondo común especial para cesantía y jubilación, en forma coparticipativa para el año 2023 y 2024, en la siguiente escala: 1. Trabajadores con 1 año hasta 23 años de servicio: la Universidad aportará el 4%, y el trabajador el 4% de la remuneración básica unificada. 2. Trabajadores con 24 años hasta 35 años de servicio; la Universidad aportará el 10%, y el trabajador el 10% de la remuneración básica unificada. 3. Trabajadores con 36 años de servicio en adelante; la Universidad

aportará el 4%, y el trabajador el 4% de la remuneración básica unificada. La universidad reglamentara el fondo antes indicado, estableciendo por lo menos un estado de cuenta individualizado por cada trabajador, así como previendo el modo en que deba ser liquidado de ser el caso. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA:** Para efectos y liquidaciones de haberes, se considerará como remuneración en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, todo lo establecido en el Art. 95 del Código del trabajo: Remuneración Básica Unificada; Subsidio de antigüedad; Subsidio Familiar; Bono por comisariato; Bonificación por transporte; Lo percibido por sobre tiempo: Horas ordinarias, extraordinarias y suplementarias, debidamente aprobadas por la Universidad. **(Se aprueba por mayoría de votos).** **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA:** La Universidad mandará por su cuenta o delegará a la Editorial la impresión del Contrato Colectivo de trabajo en una cantidad de 350 ejemplares. Esta obligación será cumplida dentro de los sesenta días posteriores a la suscripción del mismo. **(Se aprueba por unanimidad).** **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA OCTAVA:** La Universidad contratará a las Trabajadoras Sociales requeridas para la atención de los trabajadores de acuerdo al Art. 42 numeral 24 del Código de Trabajo, para todas las dependencias para la atención de los problemas de los trabajadores, para cuyo efecto se crearán las partidas, según disponibilidad presupuestaria. **(Se aprueba por unanimidad).** Hasta aquí el análisis y texto de las cláusulas.- **SEXTO:** Por lo antes expuesto, este TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, conforme a los votos establecidos en la presente resolución; resuelve, **ADMINISTRANDO JUSTICIA Y EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA** que el vigésimo quinto contrato colectivo entre el SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL, en contra de su empleadora UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL, se sujete los artículos que a continuación se detallan: **CLÁUSULA PRIMERA:** Para los efectos de este contrato, a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se denominará "La Universidad"; y al Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en representación de los Trabajadores Administrativos y de Servicios, se denominará "El Sindicato". **CLÁUSULA SEGUNDA: NUMERO DE TRABAJADORES.** En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo vigente, se realizan las siguientes declaraciones: El Sindicato señala que el número de afiliados son 189 trabajadores. La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, declara que el número de sus trabajadores es de 1.204; esta declaración se la hace sin perjuicio de los trabajadores excluidos expresamente en la cláusula cuarta del presente contrato colectivo. En cumplimiento al principio que sustenta el derecho al trabajo, contenido en el numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en caso de fallecimiento o jubilación de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, la Universidad se obliga a llenar dicho (s) puesto (s) con un trabajador también amparado en la Contratación Colectiva y que cumpla con los perfiles requeridos para el cargo que ha quedado vacante, y cuya supresión no haya sido resuelta por la Universidad por no considerarse necesario su mantenimiento, garantizando el derecho constitucional al trabajo. En todo, caso, si el cargo se mantiene con la partida presupuestaria pertinente, y el trabajador aspirante cumple con los perfiles requeridos, la relación laboral se formalizará con el Contrato respectivo. Las partes expresan que en este contrato se

encuentran incorporadas las leyes vigentes al momento de su celebración, así como toda normativa Orgánica o General sobre aspectos laborales. **CLÁUSULA TERCERA: ALCANCE DEL PRESENTE CONTRATO.**– Todos los beneficios legítimos, que los trabajadores hayan obtenido por actas o por contratos colectivos de trabajo firmados anteriormente, quedan automáticamente incorporados al presente Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo. Aplicando en lo que corresponda, lo que establece el Art. 79 del Código del Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA: TRABAJADORES AMPARADOS Y EXCLUSIONES.**– Este Contrato Colectivo de Empleados Administrativos y de Servicio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, ampara a los trabajadores que hayan obtenido y estén gozando el beneficio de estabilidad, en concordancia con la cláusula séptima del presente contrato colectivo. Quedan expresamente excluidos de este Contrato Colectivo de Trabajo el siguiente personal: **RECTORADO:** Rector, Coordinadora o Coordinador institucional, Coordinadora o Coordinador de Comunicación de Rectorado, Asesor Laboral, Asesora de Calidad Institucional, Asesor de Proyectos Institucionales. Coordinador de Procesos Educativos y de Gestión Institucional, director de Proyectos Educativos Institucionales **VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO:** Vicerrector Administrativo, Coordinador Institucional, Coordinador de Acreditación. **VICERRECTOR DE INVESTIGACION Y POSGRADO:** Vicerrector de Investigación y Posgrado, Coordinador Institucional. **VICERRECTORADO ACADÉMICO:** Vicerrectora Académica, Coordinadora Funcional, Coordinadora de Procesos de Admisión, Coordinadora de Investigación de Pregrado, Coordinadora de la Unidad de Seguimiento y Evolución Curricular, Analista de Gestión Académica, Asesora Pedagógica, Asesores Pedagógicos por Facultades, Asesor Académico, Asesor Técnico de Proyectos Académicos. **MIEMBROS DE CONSEJO UNIVERSITARIO:** Representante al Consejo Universitario. Representante a Consejo Directivo. **SECRETARÍA GENERAL:** secretario general, Prosecretario, jefe de Registro. **ASESORÍA JURÍDICA:** Asesor Jurídico. Asistente 4. **AUDITORÍA INTERNA:** Auditor General, Auditor Supervisor, Auditor II y III. **ADMINISTRACIÓN CENTRAL:** Asesor de Proyectos Institucionales. **ADMINISTRACIÓN DE VENTAS:** Coordinar - Modalidad Semipresencial. **DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL- DACI:** director. **CENTRO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO CENTRO DE ESPECIALIDADES DOCENTE-CIEDD:** directora. **INFORMÁTICAS:** Asistente 3. **CENTRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-CESSTUC:** director, Coordinador Administrativo. **DIRECCIÓN FINANCIERA:** directora Financiera. **UNIDAD DE TESORERÍA:** jefe de Tesorería. **CONTABILIDAD:** jefe de Contabilidad. **UNIDAD DE CONTABILIDAD:** Contador General. **UNIDAD DE PRESUPUESTO:** jefe de Presupuesto. Asistente 5. **COSTOS:** jefe de Costos. **UNIDAD DE CRÉDITO:** jefe de Crédito. **UNIDAD DE cobranzas:** jefe de Cobranzas. **DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA:** director Administrativo, Coordinador Administrativo Institucional. Asesor de Desarrollo interinstitucional, Coordinador Administrativo de Dirección, Coordinador de Comunicación. **UNIDAD DE ADQUISICIONES:** jefe de Adquisiciones. **UNIDAD DE PROVEEDURÍA:** jefe de Proveeduría. **UNIDAD INVENTARIO:** jefe de Inventario. **UNIDAD DE CONSTRUCCIONES:** jefe de Construcciones. **Unidad DE SERVICIOS GENERALES:** jefe de Servicios Generales. **UNIDAD DE FISCALIZACIÓN Y ANÁLISIS DE PRESUPUESTO:**

jefe de Fiscalización y Análisis de Presupuesto. UNIDAD DE MANTENIMIENTO: jefe de Mantenimiento. UNIDAD DE SEGURIDAD Y AREAS VERDES Y MEDIO AMBIENTE: jefe de Seguridad y Medio Ambiente Asesor de Seguridad. SISTEMA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (SINDE): directora, Coordinadora de la Unidad de Producción y Asistencia Técnica. CENTRO DE PASTORAL UNIVERSITARIA: director. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS y/o DIRECCIÓN TALENTO HUMANO: directora. UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS: jefe de Administración de Sueldos y Salarios. UNIDAD DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS: jefe de Organización y Métodos. Asistente 6. UNIDAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO: jefe de Trabajo Social y Desarrollo Humano. UNIDAD DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN: jefe de Selección y Capacitación. UNIDAD DE ATENCIÓN AL DOCENTE: jefe de Atención al Docente. DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN & MARKETING: director. UNIDAD DE PROTOCOLO Y CEREMONIAL: jefe de Protocolo & Ceremonial. UNIDAD DE COMUNICACIÓN: jefe de Comunicación. UNIDAD DE MARKETING: jefe de Marketing. UNIDAD DE RELACIONES PÚBLICAS. Jefe de Relaciones Públicas. UNIDAD DE NEGOCIOS: jefe de Negocios. UNIDAD DE COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS: jefe de Comercialización de Servicios Educativos, Supervisora del Call Center. DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO: director/a, Trabajadoras Sociales. UNIDAD DE DEPORTE Y RECREACIÓN: jefe de Unidad de Deportes. UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO: jefe de Desarrollo Humano. CONSEJEROS ESTUDIANTILES: Asesores Pedagógicos Estudiantiles, consejera Estudiantil por Facultades. UNIDAD DE SERVICIOS Y PRESTACIONES: Coordinadora de Prestaciones y Servicios del IESS. BIBLIOTECA GENERAL: director. CENTRO DE PLANIFICACIÓN: director, jefe de Programación y Proyecto. UNIDAD DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA: jefe de Área Informática y Estadística. UCSG RADIO Y TELEVISIÓN: director general del UCsG Radio y Televisión, director UCSG Radio, director Administrativo, director de Proyectos Educativos, director de Producción y Programación, director de Área de Operaciones, Coordinadora de Contenido, jefe de Producción y Realización, jefe de Producción y Post producción, Productora General UCSG Radio, Productor General de Opinión y Noticias. COMISIÓN DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD Y EL MEDIO EXTERNO Y/O COMISIÓN DE VINCULACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES: Directora, Coordinadora Funcional de Vinculación, Coordinadora de Convenios y Pasantías, Coordinador de Cooperación Nacional e Internacional. COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA: director, Coordinadora General, Asesor Comisión Interna, Vocal Comisión Interna. DIRECCIÓN DE PUBLICACIONES: director, jefe Editor, Coordinadora de Revista Alternativa, Coordinador Cronista, Diagramador. UNIDAD DE EDITORIAL: Corrector de Textos. DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO Y/O CENTRO DE CÓMPUTO: director. UNIDAD DE DESARROLLO DE APLICACIONES: jefe de Desarrollo de Aplicaciones Financieras, jefe de Desarrollo Administrativa, jefe de Desarrollo de Aplicaciones Académicas, Administradores de Aplicaciones. Analista Programador. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA: Jefe de Investigación Tecnológica, Administrador de la Base de Datos, Web Master Senior. Web Master Junior. UNIDAD DE PRODUCCIÓN E INFORMÁTICA: jefe de Producción e Informática, Administrador de Redes. UNIDAD

DE SOPORTE A USUARIOS: jefe de Soporte Técnico, Administrador de Hardware y Software. PLANTA PILOTO DE INVESTIGACIÓN - ECOMATERIALES: Asistente Financiero - Administrativo. SISTEMA DE POST GRADO: directora del Sistema de Posgrado, Coordinador General, secretario Abogado, directores de Maestrías, Coordinadores de Maestrías, directores de Especializaciones, Coordinadores de Especializaciones, Comercializadora de Programas de Posgrado, Coordinadora de Educación Continua de Posgrado. DIRECCIÓN DEL I.I.I. SALUD INTEGRAL: director de Instituto. UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (U.P.R.L): Técnico de Seguridad. UNIDAD DE SALUD: Coordinador de Salud y Trabajo Social, director Dispensario Médico con funciones de Médico. UNIDADES ACADÉMICAS: ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD: Asistente 5. FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO: Coordinador Académico 2. FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS: Coordinador Académico 2. FACULTAD DE EDUCACIÓN TÉCNICA: Coordinador Académico 2. FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES: director Administrativo del Edificio de Especialidades Empresariales. Facultad DE JURISPRUDENCIA: Coordinador Académico 2. SALA DE COMPUTO FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS: Supervisor de Sala de Computo. Decanos de Facultades, directores de Carreras, Coordinadores Administrativos de cada Facultad, Coordinadores Académicos de cada Facultad, Administradores de los Laboratorios de Medicina, Asesor de Vinculación, Coordinador de los Cursos de Ingreso, Coordinadora de Convenios y Pasantías de Facultad, Coordinadora Empresarial, Coordinadora Funcional de Salud, Coordinadores Administrativos Financieros de cada Facultad, Coordinadores de Administrativos de institutos, Coordinadores de Áreas, Coordinadores de Pasantías De cada Facultad, Coordinadores de Posgrado de cada Facultad, Coordinadores de Programas, Director de Centro de Especialidades Informáticas Superiores, Director de Educación Continua, Director de Educación Médica Continua, Director de Escuela de Graduados, Director de la Clínica Odontológica, Director de la División de Educación Continua y Posgrado, Director de Preuniversitario y/o Coordinador de Procesos del Curso de Admisión y Examen de Ingreso, Director de Programas de Formación General y Humanística, Director del Centro de Artes, Director del Centro de Difusión Cultural-CEDIC, Director del Centro de idiomas Extranjeros-CEDIEX, Coordinadora Funcional del CEDIEX, Director del Centro de Prestación de Servicios Tecnológicos, Director del Dispensario Médico, Director del Programa de Español para Extranjeros, Director Centro de Mediación, Directora Consultorio Jurídico, Directores de Centros de Investigaciones, Directores de Institutos, Directores de Laboratorios, Gestor Cultural, Jefe Centro de Producción Audiovisual, jefe de Sala de Cómputo, Jefes de Laboratorios, Licenciado en Laboratorio, Médico Ocupacional, Secretario Abogado del Consultorio Jurídico, Coordinadores Académicos I, Coordinadores Académicos II. Los Asistentes 1, 2, 3, 4, 5 y 6.- SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA: directora, Coordinador Administrativo I y II, Coordinador Infopedagogía, Coordinador de Sistema de Evaluación y Proyectos, Supervisora Nacional de centros de Apoyo Académico, Coordinadora del Centro de Apoyo de Guayaquil, Supervisora Académica, Supervisora Administrativa, Coordinadores de Centro de Apoyo Provinciales, Asistente 2, Coordinador Administrativo del Sistema de Educación a Distancia, Tutor Supervisor. Se deja

expresa constancia de exclusión a las entidades que reciben apoyo, patrocinio, asesoría Académica o son partícipes de un convenio interinstitucional con entidades públicas o privadas como: CENTRO GERONTOLÓGICO DR. ARSENIO DE LA TORRE MARCILLO: directora, Médico, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Fertisa, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Bastión Popular, ¡Promotora Social! de los Círculos de Adultos Mayores de Cisne II, directora de Coro, Trabajadores. FUNDACIÓN SANTIAGO DE GUAYAQUIL: presidente, directora ejecutiva, Coordinador General, Coordinador de Proyectos, Contador, Docentes y Trabajadores. JARDÍN DE INFANTES DE LA UCSG: FLORESTA Y SAUCES V: directora, Supervisora, Profesores. UNIDAD EDUCATIVA SANTIAGO MAYOR: Rectora, Vicerrector General, directora de Primaria, directora de Preescolar, director Administrativo, directora DOBE, Profesores y Trabajadores. UNIDAD EDUCATIVA FREIRESTABLE: Rector, Vicerrectora, director general, Inspector General, secretaria general, Docentes, Asesor Académico, Trabajadores. Así también se excluye a los DOCENTES REPRESENTANTES A CONSEJO UNIVERSITARIO: Representante Docente Principal al CU, Representante Docente Suplente al CU. Y en general no incluye a todas aquellas personas que no consten en la cláusula séptima o que tengan calidad de autoridades, funcionarios, personal académico, (de conformidad a lo prescrito en el artículo# 3 del Reglamento de Carrera y Escale del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior), funcionarios administrativos y de centro de prestación de servicios, de conformidad con lo que establece el Art. 247 del Código del Trabajo. Exceptuándose algún trabajador que amparado en este Contrato Colectivo sea elegido para desempeñar alguna función de conformidad con la LOES. Las partes contratantes declaran que el personal administrativo que desempeña sus actividades en las dependencias mencionadas en la Cláusula Cuarta de este instrumento se considera excluido del presente Contrato Colectivo, sin perjuicio del cambio de nomenclatura de la dependencia y el cargo, en virtud de los procesos de reestructuración administrativa que la Universidad puede aprobar dentro del periodo de vigencia de este pacto colectivo. **CLÁUSULA QUINTA: TIEMPO DE VIGENCIA.**- Este Contrato Colectivo tendrá vigencia desde el primero de enero de dos mil veintitrés hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil veinticuatro. Por lo tanto, las partes contratantes convienen cumplir con la presente contratación colectiva hasta la fecha indicada los beneficios económicos, convenidos en el presente contrato, tendrán efecto retroactivos al primero de enero del dos mil veintitrés, valores que deberán ser cancelados a cada uno de los trabajadores. Con excepción de los trabajadores que ingresaran en la fecha prevista del año 2023, a quienes no aplican los beneficios económicos en el término máximo de 15 días. Las partes acuerdan dentro de las facultades otorgadas en el código de trabajo que el sindicato podrá presentar, a partir del 1 de agosto del 2024, a consideración de la Universidad, el proyecto del Vigésimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo debiendo la universidad a través de la comisión negociadora dar en un plazo no mayor de quince días, una respuesta por escrito, en la que señalará la fecha día y hora en que se empezará a discutir y negociar el nuevo contrato en las instalaciones de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Las negociaciones directas no se podrán exceder de 45 días laborables, las cuales se deberá firmar el documento

correspondiente, salvo que las partes convengan en extender el plazo para la negociación. En caso de que se produjera el vencimiento del plazo de vigencia fijado en este contrato y no se hubiera suscrito aún el Vigésimo Sexto Contrato Colectivo de trabajo, las partes de mutuo acuerdo convienen que seguirá vigente el Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de trabajo, pero los beneficios que se acordaren en el Vigésimo Sexto Contrato Colectivo se pagarán retroactivamente a partir del primero de enero de 2025, para lo cual se harán las liquidaciones respectivas. **CLÁUSULA SEXTA: ESTABILIDAD.** - La Universidad garantiza la estabilidad por dos años en sus respectivos puestos a todos sus trabajadores administrativos y de servicio, tiempo durante el cual le estará prohibido despedir a cualquier trabajador, o dar por terminado unilateralmente contrato de trabajo alguno, salvo los casos y por las causales establecidas en el Art. 172 del código del trabajo, previo al trámite de ley. No obstante, lo expuesto, si la Universidad violare la estabilidad pactada, deberá pagar al trabajador afectado una indemnización, la misma que sustituye a las previstas en el Código del Trabajo, según la siguiente escala: El 100% de lo que faltare por cumplir el plazo de duración de este contrato, indemnización que no será menor de DIEZ remuneraciones para los trabajadores que tengan hasta dos años de labores en la Universidad; Ni menor a DOCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieren dos años un día hasta cuatro años; Ni menor de CATORCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieren de cuatro años un día hasta siete años; Ni menor de DIECISEIS remuneraciones para los trabajadores que tengan siete años un día hasta doce años de labores; Para los trabajadores que tuvieren más de doce años un día de labores en la Universidad VEINTIUN remuneraciones totales; Para los trabajadores que tuvieren más de dieciocho años un día de labores en la Universidad, VEINTICINCO remuneraciones. El trabajador despedido no tendrá derecho a reclamar doble indemnización y podrá escoger entre la escala prevista en esta cláusula o la establecida en el Art. 188 del Código del Trabajo. **CLÁUSULA SÉPTIMA: NÓMINA DE TRABAJADORES.** - La nómina del personal de empleados administrativos y de servicio de la Universidad, amparados por este contrato colectivo, ubicados en sus respectivas funciones, lugares de trabajo y remuneración básica unificada, constará como anexo número uno de este Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de cumplir con el principio legal de igual trabajo, igual remuneración según lo dispone en el Art. 79 y lo dispuesto en el Art. 192 del Código del Trabajo respetando la especialización, práctica y experiencia a efectos de remuneración que dice: De las Remuneraciones y sus garantías: Art. 79.-Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración” y Art. 192.-Efectos del cambio de ocupación “si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamaré el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador”. **CLÁUSULA OCTAVA: COMITÉ OBRERO – PATRONAL.**- Para los

efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero Patronal, el mismo que será integrado por 2 representantes de la Empleadora y 2 representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes. Los suplentes podrán asistir a las reuniones con voz, pero sin voto, el voto lo ejercerán por inasistencia del principal. Las partes declaran que el propósito de la constitución y funcionamiento del Comité Obrero Patronal es el de operar en la tarea para obtener evitó en las relaciones obrero patronales entre la Empleadora y los Trabajadores, para la cual buscarán por todos los medios una solución conveniente para los intereses de las partes en todos aquellos asuntos que sean sometidos a su conocimiento. Son atribuciones del Comité Obrero Patronal: a) Conocer, analizar y proponer sobre las sanciones disciplinarias impuestas por el Empleador a los Trabajadores, y, b) Investigar y formular alternativas de solución a las partes, respecto de los casos sometidos a su conocimiento. Si el Comité no encontrare una solución en un plazo de 5 días, el problema pasará a conocimiento del Rector, quien tratará de buscar una solución conjuntamente con el secretario general del Sindicato, en el plazo de 3 días. En caso de no llegar a un acuerdo, el Rector nombrará una Comisión de 3 miembros del consejo Universitario para que, con tres representantes de los trabajadores, resuelvan el caso planteado, en última y definitiva instancia, en un plazo no mayor de 72 horas hábiles. Los plazos y términos indicados se contarán a partir de las notificaciones respectivas, por cualquier medio físico o tecnológico. En el caso de visto Bueno, la empleadora o el Sindicato a nombre de trabajador, cuando se produzcan causales que den lugar a la terminación de las relaciones de trabajo mediante Visto Bueno, previo al trámite ante el Inspector del Trabajo se obligan a comunicar del particular al Comité Obrero Patronal, para buscar la sanción. De no encontrarse solución en esta primera reunión, el Comité se reunirá por segunda ocasión en el término no mayor de 48 horas y de no encontrarse solución en esta nueva reunión, las partes quedan en libertad de ejercer los derechos que les confiere la ley. El tiempo que dure este trámite de conocimiento y de conciliación no se contabilizará para que opere la prescripción de la acción. El Comité Obrero Patronal- funcionario de acuerdo al siguiente procedimiento: a) De entre sus integrantes principales se nombrará un presidente y un secretario, quienes durarán en sus funciones un año y serán elegidos en forma alterna, si el presidente es representante de los trabajadores, el secretario será de la parte Empleadora o viceversa. b) Sesionará ordinaria